

# PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DONGGALA

**Moh. Rum Arisandy**

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

## Abstract

*The research is intended to explore: 1) the influence of skill and work experience on career development of officials in The Department of Education, Donggala Regency; 2) the influence of skill on career development of officials in The Department of Education, Donggala Regency; 3) influence of work experience on career development of officials in The Department of Education, Donggala Regency. This research is casual analysis that involves 34 respondents that were selected trough census sampling method. Based on the results of multiple linear regressions, it is found that: 1) skill and work experience simultaneously affect career development of officials in The Department of Education, Donggala Regency, both positively and significantly; 2) skill positively and significantly affect career development of officials in The Department of Education, Donggala Regency; 3) work experience positively and significantly affect career development of officials in The Department of Education, Donggala Regency.*

**Keywords :** *skill, work experience, career development*

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Hal ini diarahkan untuk mengoptimalkan segala kemampuan dan kekuatan yang ada dalam setiap individu atau pribadi. Selain itu, dalam organisasi atau instansi setiap pegawai mengharapkan tidak hanya sekedar uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, tetapi juga memiliki keinginan untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Salah satu sarana penting yang menjadi media untuk aktualisasi diri tersebut adalah pengembangan karir. Dengan adanya program pengembangan karir seorang pegawai dapat menduduki posisi-posisi tertentu yang diinginkan.

Pegawai dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang keterampilan dan pengalaman kerja membuat organisasi harus semakin peka dalam

peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Terdapat juga sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki pegawai tidak sama akan tetapi terus berkembang. Salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan dan pengembangan karir pegawai. Program tersebut sebagai upaya organisasi untuk menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan global yang terjadi, baik organisasi publik maupun bisnis.

Keterampilan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan atau pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut.

Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada pegawai yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan pengembangan karir pegawai.

Siagian (2002: 43), menyebutkan bahwa seorang karyawan yang akan mengembangkan karirnya harus memahami beberapa aspek, salah satunya adalah memahami tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diperlukan organisasi darinya.

Program pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang bertujuan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, misalnya pelatihan pengetahuan dan sikap. Meningkatkan potensi pegawai untuk kemajuan karir dan pekerjaannya dengan menyekolahkan pegawai ke jenjang lebih tinggi dengan program bea siswa. Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala seperti masalah yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antar seorang pegawai dengan aspek – aspek pekerjaannya. Jika suatu pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan minat, pendidikan, kemampuan dan pengalamannya, maka seorang pegawai tidak dapat melakukan tugasnya secara maksimal. Seperti masih ada pegawai yang belum menguasai beban tugas yang sesuai dengan jabatannya. Misalnya, pada bagian Sekretariat yang mempunyai tugas pokok menyusun rencana kegiatan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan penyusunan program, belum terlaksana dengan baik.

Semua organisasi, baik lembaga publik maupun bisnis, memiliki ciri-ciri yang sama yaitu usaha untuk mencapai tujuan tertentu terdiri atas unsur-unsur individu, kelompok dan struktur organisasi. Untuk mencapai tujuan maka unsur pimpinan dan anggota organisasi perlu memiliki kemampuan kerja (pengetahuan dan keterampilan untuk

melaksanakan bidang-bidang tugas yang dipercayakan).

Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan Dunnett's dalam Lian (2013:17) *skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai adalah pengalaman kerja.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy dalam Aristarini dkk (2014:3) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Martoyo dan Alwi dalam Aristarini dkk (2014:3) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja.

Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan, karena masa kerja merupakan salah satu penilaian untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan

tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

Keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu untuk mendukung efektivitas kerja organisasi, maka diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengalaman kerja dalam bekerja sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik, tidak hanya kepada para pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, tetapi juga kepada guru dan masyarakat yang memiliki kepentingan dengan Dinas Pendidikan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis mengadakan penelitian dalam sebuah karya tulis ilmiah berbentuk tesis dengan mengangkat judul penelitian “Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah keterampilan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala?, 2) Apakah keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Donggala ?, 3) Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk menganalisis pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, Untuk menganalisis pengaruh keterampilan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.

## METODE

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal analisis yaitu riset yang digunakan untuk menyimpulkan hubungan dengan mencoba membuktikan adanya hubungan dan pengaruh variabel keterampilan dan pengalaman kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Donggala. Menurut Malhotra (2005:238) penelitian berjenis kausal analisis yaitu riset yang biasanya digunakan untuk menyimpulkan hubungan dimana riset ini mencoba membuktikan adanya hubungan dan pengaruh variabel-variabel penelitian yang dihipotesiskan. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dan dianalisa dengan program SPSS 16.0. Model persamaan regresi menurut Sugiyono (2009:251) model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Pengembangan karir  
 $X_1$  = Keterampilan  
 $X_2$  = Pengalaman Kerja  
 $e$  = Kesalahan Pengganggu (*error*)  
 $\beta_0$  = Konstanta (*intercept*)  
 $\beta_1 - \beta_2$  = Besaran yang akan diduga (koefisien regresi)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Keterampilan ( $X_1$ ), dan Pengalaman kerja ( $X_2$ ) dengan variabel tidak bebas Pengembangan karir Pegawai ( $Y$ ). Sesuai

dengan hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16.0, diperoleh hasil penelitian dari 34 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel *independent* yaitu (keterampilan dan pengalaman kerja) terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, maka dapat diketahui hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda Dependent Variabel Y = Pengembangan Karir				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T	Sig
C = Constanta	2,159	0,293	7,365	0,000
X1 = Ketrampilan	0,260	0,084	3,106	0,004
X2 = Pengalaman Kerja	0,291	0,070	4,139	0,000
R-Square	= 0,746			
Adjusted R-Square	= 0,557		F-Statistik	= 19,457
	= 0,528		Sig. F	= 0,000

Sumber : Lampiran 7 (Hasil Regresi)

Model regresi yang diperoleh dari tabel

1. adalah:

$$Y = 2,159 + 0,260X_1 + 0,291X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan, variabel *independent* yang dianalisis berupa variabel ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) memberi pengaruh terhadap variabel *independent* ( $Y$ ) model analisis regresi pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 2,159 berarti pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala sebelum adanya variabel *independent* adalah sebesar 2,159.
2. Ketrampilan ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,260 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara keterampilan dan pengembangan karir pegawai. Artinya semakin terampil pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala maka pengembangan karir pegawai semakin dapat ditingkatkan.

3. Pengalaman kerja ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,291 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara pengalaman kerja dan pengembangan karir pegawai. Artinya semakin berpengalaman pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala maka pengembangan karir pegawai dapat ditingkatkan.

#### a) Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel *independent* ( $X$ ) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent* ( $Y$ ) yang berarti semua variabel bebas, yaitu keterampilan ( $X_1$ ), dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) dengan variabel tidak bebas ( $Y$ ) pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala yakni :

Dari Tabel 1. terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R-Square = 0,557 atau = 55,70%. Hal ini berarti bahwa sebesar 55,70% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua

variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel 1. dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 19,457$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Keterampilan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

#### b) Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut :

##### 1. Keterampilan ( $X_1$ )

Untuk variabel keterampilan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,260, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,004. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

##### 2. Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Untuk variabel pengalaman kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,291, sementara

tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### Pembahasan

#### 1. Keterampilan kerja dan Pengalaman Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keterampilan pegawai, dan pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan bertambahnya keterampilan kerja dan pengalaman kerja pegawai akan mendorong pengembangan karir pegawai.

Keterampilan kerja merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Keterampilan juga merupakan kecakapan, atau kemahiran yang dimiliki pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun pengalaman. Sedangkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya

berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya keterampilan dasar, keterampilan teknik, keterampilan interpersonal, dan menyelesaikan masalah dalam keterampilan kerja yang dapat mendorong pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, dimana pegawai cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan, sesama teman kerja, dengan atasan dan lingkungan kerjanya. Kecenderungan pegawai menggunakan keterampilan yang tinggi didalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan secara rutin melaksanakan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan optimal, melaksanakan pekerjaan yang dianggap dapat menghasilkan penghargaan, sehingga kondisi ini dapat membantu dalam pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.

Kemudian hasil penelitian juga menunjukkan pula bahwa umumnya pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala adalah pegawai-pegawai yang menginginkan jalur karirnya berubah. Pegawai yang menginginkan jalur karirnya berubah harus melewati tahap-tahap yang dapat dinilai oleh pimpinan, seperti melaksanakan tugas-tugas dengan baik, berinteraksi baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan dan dapat menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan. Memiliki keterampilan dan pengalaman di dalam pekerjaan merupakan dorongan untuk membuka jalur karir karena menginginkan adanya imbalan, pujian, pelatihan-pelatihan didalam pekerjaannya. Pegawai yang menginginkan jalur karirnya berubah dapat meningkatkan pengalaman kerjanya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya karena menginginkan hubungan baik,

keakraban, saling membantu dan saling bekerjasama dalam pekerjaannya.

Kemudian hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Pegawai yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

Adanya pengaruh keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, secara empiris didukung pada hasil penelitian di lapangan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.

## **2. Keterampilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keterampilan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 4,18. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin banyak keterampilan yang diterima pegawai, maka semakin besar peluang pegawai untuk memperoleh pengembangan karir. Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Ningsih (2011) yang menemukan ada pengaruh signifikan antara diklat terhadap pengembangan karir. Hal ini dapat dimaknai bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala menjadikan mampu bekerja sama dan mampu

menyelesaikan pekerjaan bersifat teknis didalam pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai sumber keterampilan kerja karena menilai hal-hal tersebut merupakan bagian dari keterampilan dasar (*technical skill*) yang ingin diterapkan dibalik pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini maka diharapkan untuk memelihara dan meningkatkan keterampilan yang ada pada diri pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, maka perlu perhatian dari pimpinan untuk senantiasa memberikan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) kepada bawahan mengenai pentingnya keterampilan pegawai dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

### **3. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 4,06. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai maka semakin besar peluang pegawai untuk memperoleh pengembangan karir. Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Nofiarsyah (2009) menyatakan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir seorang pegawai, dan pengalaman kerja merupakan salah satu penilaian khusus untuk dapat di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dapat dimaknai bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala menjadikan kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan penguasaan alat kerja didalam pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai sumber pengalaman kerja karena menilai hal-hal tersebut merupakan bagian dari penguasaan perelatan

dan pekerjaan yang ingin diterapkan dibalik pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini maka diharapkan untuk memelihara dan meningkatkan pengalaman kerja yang ada pada diri pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, maka perlu perhatian dari pimpinan untuk senantiasa memberikan promosi jabatan kepada bawahan mengenai pentingnya pengalaman kerja dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keterampilan dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.
2. Keterampilan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.
3. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.

### **Rekomendasi**

Berdasarkan pembahasan, beberapa saran yang diusulkan adalah:

1. Dalam meningkatkan keterampilan pegawai, maka pimpinan hendaknya memberikan pelatihan - pelatihan kepada pegawai yang ingin karirnya berkembang, untuk itu membangun hubungan baik dengan rekan kerja harus lebih diperhatikan sehingga bisa menjalankan pekerjaan sesuai keinginan dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan penghargaan atas

keberhasilannya mencapai tujuan organisasi atau bahkan penghargaan untuk kehadiran dan kedisiplinannya.

2. Meningkatkan evaluasi hasil kerja pegawai agar laporan laporan yang bersifat penting terlihat sempurna, tidak ada kesalahan dan tidak ada revisi. Oleh karena itu seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.
3. Mempertahankan pegawai agar tidak mengundurkan diri dan tetap berada di dalam kantor dengan memberikan motivasi seperti mengurangi tekanan kepada pegawai, apresiasi/penghargaan, persamaan perlakuan, acara refreking kantor dan jenjang karir. Pegawai yang loyal terhadap organisasi yang bekerja dengan sepenuh hati menjadi hal yang sangat sulit untuk didapatkan dijamin seperti ini. Untuk itu mempertahankan pegawai agar tetap loyal pada organisasi harus membutuhkan cara yang tepat dalam penanganannya.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Bakri Hasanuddin, S.E., M.Si dan Dr. Elimawaty Rombe, S.E., M.Si yang telah banyak meluangkan waktunya dalam proses pembimbingan selama ini.

### DAFTAR RUJUKAN

- Aristarini, Luh dan Kirya dan Yulianthini, 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. (Volume 2 Tahun 2014). h: 2-3
- Lian Arcyntia M., 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar, h: 17
- Nofiansyah, H. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Lembusuana*, 9 (96), h: 15-19.
- Ningsih, Ratna, Nining. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di BPPNI Regional IV Surabaya. *JPNF*, 8, 145-162.
- Siagian, Sondang P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.